

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
до проведення практичних та семінарських занять
з курсу
«Психологія управління»
для підготовки за ступенем вищої освіти «магістр»
спеціальності 073 «Менеджмент»
спеціалізації 07302 «Бізнес адміністрування»

Затверджено
редакційно-видавничою
радою університету,
протокол № 2 від 24.05.2018 р.

Харків

2018

Методичні вказівки до поведення практичних і семінарських занять з курсу «Психологія управління» для підготовки за ступенем вищої світи «магістр» спеціальності 073 «Менеджмент» спеціалізації 07302 «Бізнес адміністрування» / уклад. О.М. Яценко. – Харків : НТУ «ХПІ». – 39 с.

Укладач О.М. Яценко

Рецензент Н.С. Краснокутська

Кафедра менеджменту та оподаткування

ВСТУП

Сучасне бізнес-середовище висуває нові вимоги до особистості менеджерів. Висококваліфіковані керівники повинні розуміти природу управлінських процесів, знати економіку й маркетинг, уміти розподіляти відповідальність за рівнями управління, володіти інформаційними технологіями, уміти планувати діяльність своєї організації, підприємства, фірми. Також важливим є вміння будувати взаємовідносини з підлеглими, приймати рішення в складних мінливих умовах. Вони повинні розпізнавати потенціал робітників, мотивувати до роботи таким чином, щоб людина виконувала свої обов'язки з особистої волі, а не примусово, вміти розвивати системне мислення, керувати інтелектом та кар'єрним зростанням своїх підлеглих, раціонально використовуючи їхній робочий час.

Мета викладання навчальної дисципліни «Психологія управління» – скорочення розриву між теорією і практикою професійної освіти шляхом актуалізації психолого-педагогічних знань, розвиток на їх основі відповідних управлінських умінь та навичок, що є складовою основних компетентностей майбутніх менеджерів і наявність певного рівня сформованості творчої, всебічно та духовно розвиненої особистості майбутнього менеджера з вираженими лідерськими якостями, яка здатна до постійного самовдосконалення та можливості проявити високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

Предмет дисципліни: психологічні закономірності управлінської діяльності, психологічних стосунків та поведінки людей в організації, традиційні соціально-психологічні явища (соціально-психологічний клімат, спілкування та ін.); психологія праці.

Змістові модулі: Психологічна структура особистості та управлінська діяльність. Стиль та соціально-психологічні проблеми керівництва. Психологія трудового колективу. Психологічні основи управлінських функцій менеджера.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен **знати:**

- сутність основних категорій психології менеджменту та управління;
- історію розвитку психології менеджменту;
- суть психологічних явищ організації та взаємозв'язку їх внутрішніх елементів і зовнішнього середовища;
- систему соціально-психологічних методів управління;
- зміст соціально-психологічних процесів організації та психологічні
- технології управління;
- психологічні чинники мотивування та контролювання;
- психологічні особливості прийняття індивідуальних та групових рішень у менеджменті.

вміти:

- налагоджувати ефективну комунікацію у процесі управління;
- здійснювати делегування повноважень;

- використовувати технологію розроблення, прийняття та реалізації управлінських рішень;
- організувати профілактику конфліктів;
- управляти розвитком трудового колективу;
- використовувати психологічний аналіз особистостей та міжособистісних взаємин у групах;
- володіти інструментарієм психологічного стимулювання працівників, що передбачає необхідність врахування внутрішнього потенціалу працівника;
- аналізувати психологічний стан внутрішнього та зовнішнього середовища організації;
- використовувати засоби оптимального впливу на працівників для
- створення належного соціально-психологічного клімату в колективі;
- застосовувати психологічні методи оцінки персоналу.

Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
л		п	лаб	інд	с.р.	
Модуль 1. Психологічна структура особистості та управлінська діяльність. (45 годин – 1,5 кредити)						
Сутність, роль та методологічні основи психології управління	11	2	2			7
Психологічна структура особистості та управлінська діяльність	11	2	2			7
Психічне здоров'я менеджера	12	2	2		1	7
Стиль та соціально-психологічні проблеми керівництва	11	2	2			8
Разом за змістовим модулем 1	45	8	8		1	29
Модуль 2. Психологія трудового колективу (45 годин – 1,5 кредити)						
Психологія ділового спілкування	11	2	2			7
Психологія трудового колективу	11	2	2			8
Психологія управління конфліктами	12	2	2		1	6
Психологічні основи управлінських функцій менеджера	11	2	2			8
Разом за змістовим модулем 2	45	8	8		1	29
Усього годин	90	16	16	-	2	58

Програма навчальної дисципліни

Тема 1. СУТНІСТЬ, РОЛЬ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

Міждисциплінарний характер психології управління. Місце психології управління в системі сучасного соціогуманітарного знання. Значення людського чинника в управлінні організацією. Психологічна структура професійної діяльності, професіографія. Вихідні принципи психологічного підходу в управлінні. Школа людських взаємовідносин. Виникнення та становлення психолого-управлінської думки. Психосоціологічні теорії європейського менеджменту. Теорії та практика

психології американського менеджменту. Практика японського менеджменту. Розвиток психолого-управлінської думки в Україні.

Тема 2. ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ ТА УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

Психологічні теорії особистості. Структура психіки за З. Фрейдом. Модель психічної структури особистості в аналітичній психології К. Юнга. Гуманістичний та когнітивний підходи до розуміння психіки особистості (А. Маслоу). Особливості розумових процесів, культура професійного мислення.

Особистість в організації. Детермінація поведінки особистості в управлінській діяльності. Макро- і мікросередовище особистості. Психологічні регулятори особистості: сприйняття; воля; мотиви; темперамент. Властивості особи та їх вияви в поведінці, діяльності, спілкуванні. Взаємозалежність успіху в діяльності від психічного стану особистості.

Тема 3. ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРА

Психічне здоров'я особистості. Самокерування психічним здоров'ям. Формування стійкості до стресів.

Тема 4. СТИЛЬ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ КЕРІВНИЦТВА

Психологічні риси особистості керівника, вимоги до нього як до лідера. Сутність поняття стилю керівництва. Класична типологія стилів керівництва. Вибір оптимального стилю керівництва: ситуаційний підхід. Багатовимірні моделі стилів керівництва. Організаторські здібності. Психологічна типологія лідерів. Деструктивна й термінаторна поведінка керівника.. Психологічні особливості національних систем керівництва. Гендерна типізація стилів керівництва. Активна взаємодія з підлеглими як вираження жіночого начала в менеджменті. Чоловік-менеджер і „діловий” стиль керівництва.

Тема 5. ПСИХОЛОГІЯ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ

Феномен ділового спілкування і комунікативна компетентність. Психологічний вимір внутрішніх і зовнішніх комунікацій. Психосоціологічні способи позитивного впливу на суспільну думку, та їх роль у збільшенні довіри до підприємства. Спілкування як комунікація. Перешкоди в комунікаціях. Зворотний зв'язок у процесі комунікації. Етапи ділового спілкування. Рольова поведінка в діловому спілкуванні. Теорія трансакцій І. Берна. Складання характеристики (стратегограма).

Психологічні механізми і технологія переговорного процесу. Тактичні прийоми на переговорах. Психологічні умови успіху на переговорах.

Значення міміки та жестикуляції в процесі спілкування. Класифікація типів співрозмовників. Психологічні аспекти підготовки та проведення нарад і зборів (мозкова атака, авторитарна нарада, послідовне узгодження рішення). Способи впливу на поведінку учасників наради.

Тема 6. ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ.

Соціально-психологічні характеристики колективу. Формальні й неформальні групи. Соціально-економічні особливості трудового колективу та психологічний потенціал групи. Механізми групового впливу. Ефект синергії. Принципи формування колективу. Етапи розвитку колективу. Сутність та стадії згуртованості колективу. Психологічні закономірності розвитку групи. Роль керівника у

формуванні колективу. Особливості управління персоналом на етапах розвитку трудового колективу. Психологічна сумісність працівників в організаціях. Вимоги до психологічних якостей працівників та керівників сучасних організацій.

Тема 7. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Картографія конфлікту. Конфлікти в особистісно-емоційній сфері. Психосоціологічна характеристика суб'єктів, які схильні до конфліктів. Типологія конфліктів. Основні стилі поведінки при конфліктах (конкуренція, співробітництво, компроміс, пристосування, ухилення). Психологічні техніки профілактики конфліктних ситуацій. Стратегія управління конфліктом. Керований конфлікт: типи, структура, стадії протікання.

Тема 8. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖЕРА

Психологія керівного впливу та дисципліни праці. Психологія стратегічного управління: постановка проблеми; інноваційна діяльність; тайм-менеджмент. Психологічні бар'єри нововведенням, мотивація нововведень. Управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях. Психологічні фактори, що впливають на процес прийняття управлінських рішень. Психологічні аспекти інформаційного забезпечення управління та процесу прийняття рішень. Психологічні основи організації праці та її безпеки. Психологія адміністраторської діяльності (адаптація персоналу до організації; атестація; планування кар'єри). Контролююча функція менеджера: психологічний вимір. Психологічні методи у мотиваційній діяльності менеджера. Стимулювання персоналу організації відповідно до потреб працівника. Психологія маркетингу. Психологічні можливості реклами в менеджменті. Психологічні аспекти сегментації ринку споживачів. Психологія економічної поведінки споживача. Психологічні та особистісні характеристики покупця. Психосоціологічні характеристики процесу просування товару на ринок. Психологічні можливості впливу реклами на споживачів у відповідності з їх соціальним статусом, статеві-віковими особливостями тощо. Афективні, когнітивні та конативні складові рекламного впливу. Психологічні особливості вибору властивостей товару, що рекламується. Психологічна експертиза рекламної продукції. Паблік-рілейшнз організації: психологічний вимір внутрішніх та зовнішніх комунікацій. Зв'язки з громадськістю та їх роль у збільшенні довіри до товарів, послуг та підприємства. Психосоціологічні способи позитивного впливу на суспільну думку.

ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Заняття 1. СУТНІСТЬ, РОЛЬ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ. ЕВОЛЮЦІЯ ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДУМКИ

1. Місце психології управління в системі сучасного соціогуманітарного знання.
2. Предмет та завдання психології управління.
3. Психологія управління – самостійна наукова дисципліна.
4. Вихідні принципи психологічного підходу в управлінні.
5. Психосоціологічні теорії європейського менеджменту.
6. Теорії та практика психології американського менеджменту.

7. Практика японського менеджменту.
8. Управлінська думка в Україні.

Рекомендована література

Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке [Текст] / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. и ред. Н. М. Макарова. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2003. – 272 с.

Кабаченко Т. С. Психология управления : учебное пособие / Т. С. Кабаченко. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 384 с.

Пономаренко В. С. Проблеми підготовки компетентних економістів та менеджерів в Україні : монографія / В. С. Пономаренко. – Х. : ВД «Інжек», 2012. – 328 с.

Психология менеджмента : Уч. для вузов / [под ред. Г. С. Никифорова] ; 2-е изд. доп. и перераб. – СПб. : Питер. 2004. – 639 с.

Романовська О. О. Досвід вищої освіти Сполучених Штатів Америки XX – XXI століття / Романовська О. О., Романовська Ю. Ю., Романовський О. О. – Вінниця : Нова Книга, 2009. – 264 с. (Книга 1. Гуманітарна та підприємницька підготовка американців).

Заняття 2. ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ ТА УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

1. Психологічні теорії особистості (З. Фрейд, Д. Юнг, А. Маслоу).
2. Психологічні регулятори особистості:
 - а) сприйняття;
 - б) воля;
 - в) мотиви;
 - г) темперамент.
3. Психічний стан і успіх у діяльності.

Рекомендована література

Психология менеджмента : Уч. для вузов / [под ред. Г. С. Никифорова] ; 2-е изд. доп. и перераб. – СПб. : Питер. 2004. – 639 с.

Психологический словарь / [под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.] ; Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. – М. : Педагогика, 1983. – 448 с.

Психология менеджмента : Уч. для вузов / [под ред. Г. С. Никифорова] ; 2-е изд. доп. и перераб. – СПб. : Питер. 2004. – 639 с.

Самыгин С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : «Феникс», 1997. – 480с.

Заняття 3. ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРА

1. Психічне здоров'я особистості.
2. Самокерування психічним здоров'ям:
 - а) установка на позитивне мислення;
 - б) способи психічного захисту за Фрейдом;
 - в) рівень самоконтролю (інтерналі та екстернали);

г) методи психокорекції

3. Формування стійкості до стресів.

Рекомендована література

Семенова А. В. Розвиток професійної компетентності фахівців засобами парадигмального моделювання (інтерактивний тренінг) : навчально-методичний посібник / А. В. Семенова. – Одеса : СВД Черкасов М.П., 2006. – 130 с.

Коцан І. Я. Психологія здоров'я людини / за ред. І. Я. Коцана / І. Я. Коцан, Г. В.

Ложкін, М. І. Мушкевич. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. – 430 с.

2. Чабан О. Психічне здоров'я: підручник / О. Чабан, В. Ящук, Я.

Нестерович. – Тернопіль: ТДМУ, 2008. – 480 с

Заняття 4. СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА

1. Сутність поняття стилю керівництва.

2. Типологія стилів керівництва.

3. Деструктивна й термінативна поведінка керівника.

4. Особова схильність до стилю керівництва.

5. Гендерна типізація стилів керівництва.

Рекомендована література

Керівництво організацією: Навч. посібник / О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Процик. – Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. – 50 с.

Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика: Підручник. – 2-ге вид., перероб і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003.- 490с.

Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.: Аспект-Пресс, 1999. – 256 с.

Федулова Л.І. Актуальні проблеми менеджменту в Україні. – К.: Фенікс, 2005. – 240 с.

5. Економічна енциклопедія. Т. 3 / Під ред. А.Гаврилишина та ін.– К.:Академія, 2002. – 472 с

Заняття 5. ПСИХОЛОГІЯ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ

1. Феномен ділового спілкування і комунікативна компетентність.

2. Спілкування як взаємодія.

3. Спілкування як комунікація.

4. Етапи ділового спілкування.

Рекомендована література

Леонов Н. И. Психология делового общения : учебное пособие / Н. И. Леонов. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2010. – 247 с.

Аминов И. И. Психология делового общения / И. И. Аминов. – М. : Омега-Л, 2009. – 304 с.

Алешина Ю. Б. Психология общения: психологическая компетентность пропагандиста / Ю. Б. Алешина, Л. А. Петровская. – М., 1989. – 187 с.

Психология и этика делового общения / под ред. проф. В. Н. Лавриненко. – [2-е изд.]. – М. : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1997. – 279 с.

Заняття 6. ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

1. Соціально-економічні особливості трудового колективу.
2. Потенціал групи.
3. Роль керівника у формуванні колективу.

Рекомендована література

- Колот А. М. Мотивація персоналу : [підруч.] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
- Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації : [монографія] / Л. С. Лісогор ; відповід. ред. Е. М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.
- Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.
- Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк : 2005. – 502 с.

Заняття 7. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

1. Керований конфлікт: типи; структура; стадії протікання.
2. Суб'єкти, які схильні до конфліктів.
3. Основні стилі поведінки у конфліктах.
4. Стратегія управління конфліктом.

Рекомендована література

- Зінчина, О.Б. Конфліктологія: навч. посібник [Текст] / О.Б. Зінчина. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 164 с.
2. Мескон, М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2009. – 692 с.
- Криворучко, О. Аналіз конфлікту в колективі [Текст] / О. Криворучко // Персонал. – 2003. – № 4 – 5. – С. 101 – 103.
- Конфликтология: учебник для вузов [Текст] / В.П. Ратников, В.Ф. Голубь, Г.С. Лукашова и др.; под ред. проф. В.П. Ратникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 512 с.
- Мороз, О.О. Криса О.Й. Природа конфліктів в організації // Тези доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції «Маркетинг та логістика в системі менеджменту». – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2004. – 396 с.
- Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія [Текст] / О.В. Мороз, О.А. Сметанюк, О.В. Лазарчук. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 256 с.

Заняття 8. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖЕРА

1. Психологія стратегічного управління
 - а) постановка проблеми;
 - б) інноваційна діяльність;

- в) тайм-менеджмент.
- 2. Психологія адміністраторської діяльності.
- 3. Контролююча функція менеджера: психологічний вимір.
- 4. Психологічні методи в мотиваційній діяльності менеджера.

Рекомендована література

- Єрмошенко М. Менеджмент: Навч. посіб. / М. Єрмошенко, С. Єрохін, О. Стороженко; Національна академія управління. – К. : Національна академія управління, 2006. – 655 с.
- Киселев А.П. Менеджмент организации: Учеб. пособ. / А.П. Киселев и др. – М. : ИНФРА-М, 1995. – 347 с.
- Кузьмін О. Основи менеджменту: Підруч. / О. Кузьмін, О. Мельник. – К. : Академвидав, 2003. – 414 с.
- Любимова Н. Менеджмент – путь к успеху / Н. Любимова. – М. : Агропромиздат, 2002. – 59 с.
- Мазаракі А.А. Менеджмент: теорія і практика. Навч. посіб. / А.А. Мазаракі, Г.Є. Мошек, Л.Л. Гомба, І.К. Погодаєв, Ю.В. Поканевич, Н.В. Семенчук. – К. : Атіка, 2007. – 564 с.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Ефективність роботи колективу залежить не лише від сформованих у ньому стосунків, що забезпечують успішну взаємодію людей у процесі спільної роботи, а й від того, яким чином спрямовується їх діяльність, які форми впливу використовуються для того, щоб спонукати людей до продуктивної праці.

Для представників багатьох професій, що належать до типу «людина-людина» можливість бути успішним у професії завдяки готовності до ролі «людинознавця» надає психолого-педагогічна підготовка.

- 1) відповідність змісту дисциплін професійній орієнтації майбутніх управлінців;
- 2) активізація діалогової взаємодії всіх учасників педагогічного процесу;
- 3) запровадження інтерактивних форм і методів навчання;
- 4) створення довірливої атмосфери і позитивного емоційного фону педагогічної взаємодії;
- 5) дотримання девізу «Жодного заняття без досягнень!»

Заняття 1

СУТНІСТЬ, РОЛЬ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ. ЕВОЛЮЦІЯ ПСИХОЛОГО- УПРАВЛІНСЬКОЇ ДУМКИ

При підготовці до практичного заняття необхідно опанувати теоретичний матеріал з наступних питань:

- 1. Місце психології управління в системі сучасного соціогуманітарного знання.
- 2. Предмет та завдання психології управління.

3. Вихідні принципи психологічного підходу в управлінні.

При цьому слід звернути увагу на такі *терміни і поняття*: адаптація соціально-психологічна, антропологія філософська, біхевіоризм, гештальтпсихологія, соціологія організацій, філософія організації, соціально-психологічна компетентність. Аналіз еволюції й специфіки менеджменту здійснюється через визначення характеристик основних концепцій (шкіл) менеджменту та національні особливості управлінських концепцій. Пропонуються теми для написання реферату:

1. Психосоціологічні теорії європейського менеджменту.
2. Теорії та практика психології американського менеджменту.
3. Психологія управління та практика японського менеджменту.
4. Психолого-управлінська думка в Україні.

Важливою особливістю процесу навчання в Гарвардській школі бізнесу є те, що це єдина школа в США, яка застосовує методи аналізу ситуації, у тому числі й теоретичні. Сутність полягає в тому, що самому процесу вироблення рішень приділяється більш важливе значення, ніж власне вирішенню. До навчального плану дворічного навчання входять наступні курси: поведінка членів організації (теми занять: мотивування, подолання опору щодо змін та нововведень, міжособистісні та міжгрупові конфлікти, відношення між керівниками та підлеглими); проблеми організації (теми занять: структура відповідальності, оцінка та добір кадрів, навчання та просування робітників по службі).

Лабораторна підготовка з психології в Слоунівській школі бізнесу має на меті змінити стиль поведінки, розвинути сенситивність. В основі такого навчання лежить включення членів групи в експериментальну ситуацію, яка б дозволяла їм відпрацювати різні стилі поведінки та перевірити їхню ефективність. На заняттях присвячених динаміці груп, кадровій політиці, поведінці людини в організації використовують такий різновид ситуації, як метод інциденту.

Навчальний план чотирирічної підготовки в Слоунівській школі бізнесу передбачає курс з психології за наступною тематикою занять: основи психології особистості, психологія соціальних груп, теорія організації та її застосування в науках про людську поведінку.

Заняття 2

ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ ТА УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

Підготовка до практичного заняття вимагає опанування теоретичного матеріалу з наступних питань:

1. Психологічні теорії особистості (З. Фрейд, Д. Юнг, А. Маслоу).
2. Психологічні регулятори особистості: сприйняття; воля; мотиви; темперамент.
3. Психічний стан та успіх в діяльності.

За визначенням І. Русинки «успіх – це послідовне досягнення визначених особистих цілей, до яких людина ставиться серйозно» І. Серьогіна вбачає у створенні ситуації успіху можливість досягти значних результатів як одному студентові, так і всьому колективові, тому, що вона є «суб'єктивним психічним

станом задоволення, наслідком фізичного або морального напруження виконавця справи». На думку І. Беґа, почуття успіху відіграє ключову роль у психічному розвитку індивіда, оскільки воно безпосередньо пов'язане з його природною активністю як основою породження всіх майбутніх видів діяльності й життєдіяльності загалом. Це почуття братиме участь у формуванні та розвитку людини як особистості, адже визначатиме мотиваційну систему як його рушійну силу..

З метою підвищення мотивації і сприяння активності студента-менеджера до самостійного розвитку, пропонуються до виконання завдання на знання методів саморозвитку, оволодіння засобами та навичками самостійної роботи, використання системного підходу:

1. Тестування та його аналіз («пастки» та «козири» Вашої особистості).
2. Моделювання шляхом використання позитивних комунікаційних каналів (самооцінка власної життєвої позиції).
3. Теоретичний матеріал та складання списку завдань на життя (визначення життєвих пріоритетів).
4. Чинники мотивації до саморозвитку (ідентифікація власних „важелів” мотивації).
5. Визначення показників саморозвитку (колективна комунікація із використанням «brainstorming»).

Ділова гра «Функції менеджменту».

Мета гри:

1. Дослідним шляхом виділити основні функції менеджменту.
2. Аналізувати і порівнювати кожний вид управлінської діяльності.
3. Узагальнити і уявити весь процес управління.
4. Опанувати технологію групової роботи.
5. Виявити ситуаційного лідера.
6. Переконатися, як злагоджена самоорганізація підгрупи підвищує її ефективність і шанси на успіх.

Вихідні теоретичні дані:

Процес управління здійснюється шляхом реалізації певних функцій: планування, організації, мотивування, контролювання, регулювання. Функції менеджменту відображають зміст управлінської діяльності на всіх рівнях. Кожна управлінська функція також є процесом, тому, що складається із серії взаємопов'язаних дій.

Методичні вказівки:

Викладач розбиває групу на 2 підгрупи. Кожній підгрупі роздається аркуші паперу та кольорові олівці.

Завдання.

1. Кожна підгрупа отримує завдання впродовж 10 хвилин перетворитися на організацію по виробництву цукерок.
2. Новостворена організація повинна обрати директора.
3. В обов'язки обраного директора входить «налагодження» процесу виробництва цукерок: виготовлення продукції, обрання її назви, створення

рекламного гасла. При цьому дозволяється використовувати підручний матеріал: папір, олівці, тощо.

4. Після закінчення роботи відбувається презентація готового виробу.

5. Заключним етапом роботи є самоаналіз.

Кожна група дає відповіді на наступні запитання:

- як в їхній групі відбувався процес обрання директора;
- яким чином розподілялися ролі у групі;
- як був організований процес виробництва;
- яку роль грав кожний учасник групи;
- чи задоволені вони роботою своєї групи.

Кожний обраний директор в свою чергу відповідає на наступні запитання:

- з яких етапів складався процес керівництва;
- яка його особиста участь у кожному етапі;
- чи вдалося досягти поставленої мети.

Підсумки гри.

Дослідним шляхом виділяються види управлінської діяльності (функції). Робляться спроби самостійного надання визначень цим функціям. Робиться висновок про взаємодію кожного виду управлінських функцій. Надається оцінка роботи директора і його особистий внесок в ефективну та успішну роботу команди. Оцінюється загальна робота малих груп.

Заняття 3

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРА

Опанування запропонованої тематики має орієнтуватися на наступні питання:

1. Психічне здоров'я особистості.
2. Самокерування психічного здоров'я:
 - а) установка на позитивне мислення;
 - б) способи психічного захисту по Фрейду;
 - в) рівень самоконтролю (інтерналі та екстернали);
 - г) методи психокорекції
3. Формування стійкості до стресів.

Донедавна вважали, що стрес – це поняття, яке стосується лише професій, які пов'язані з небезпекою чи надзвичайними ситуаціями. Сьогодні ж ми стикаємось з новим розумінням цього поняття, яке відноситься до будь-якого підприємства та є предметом дослідження багатьох науковців. Поняття “стрес-менеджмент” з'явилося на Заході та розглядається як комплекс заходів із запобігання стресу та реабілітації людини після його появи. Звичайно, стрес-менеджмент не може вплинути на фізичні стрес-фактори, проте впливати на перебіг стресу він може і повинен, незалежно від природи стрес-фактора. Тому важливим є пошук шляхів підвищення, зміцнення стресостійкості людини. Стресостійкість менеджера – це його здатність свідомо протистояти тривалому стресу, оскільки ми знаємо, що постійне перебування у нервовому напруженні негативно впливає на роботу організму та й на безпосереднє виконання обов'язків працівниками.

Слід також звернути увагу на наступні *терміни й поняття*: адаптаційний синдром, апатія, астенія, аутогіпноз, аутотренінг, виснаження, втома, депресія,

доброзичливість, захист психологічний, когнітивна напруженість, напруження, неврози, незадоволеність, проєкція, рестрикція, рефлексія, самонавіювання, самооцінка, стрес, стресогенні фактори, толерантність до фрустрації, тривога, фрустрація. У бізнесі в найбільш вигідних умовах знаходиться той, хто має високий рівень сталості до стресів або володіє спеціальними способами протистояти їм. Саме тому на занятті пропонується виконати тест, що визначає рівень стресовитривалості людини.

Тестування

Стресодіагностика: чи схильні Ви до стресу?

У кожній з шести груп відповідей необхідно підкреслити ті, які відповідають Вашому характеру.

1.
 - а) у роботі, у стосунках з представниками протилежної статі, у спортивних та азартних іграх Ви не боїтеся конкуренції та проявляєте агресивність;
 - б) якщо Ви у грі втрачаєте декілька балів і якщо представник протилежної статі не реагує певним чином на Ваші найперші знаки уваги, то Ви „виходите з гри”;
 - в) Ви уникаєте будь-якої конфронтації.
2.
 - а) Ви хочете досягти великого успіху;
 - б) Ви схильні до „очікування біля моря погоди”;
 - в) Ви шукаєте будь-який привід, щоб уникати роботи.
3.
 - а) Ви схильні працювати швидко, і дуже часто Вам кортить закінчити справу швидше;
 - б) Ви сподіваєтеся, що хто-небудь буде Вас „підганяти”;
 - в) коли Ви увечері повертаєтеся додому, то думаєте про те, що сьогодні було на роботі.
4.
 - а) Ви розмовляєте надто швидко та голосно. У розмові можете висловлювати надто критичні думки та перебиваєте інших;
 - б) коли Вам відповідають „ні”, Ви реагуєте спокійно;
 - в) Вам важко висловлювати свої думки.
5.
 - а) Вам часто буває нудно;
 - б) Вам подобається нічого не робити;
 - в) Ви дієте у відповідності з бажаннями інших людей, а не своїми власними.
6.
 - а) для Вас характерним є швидко ходити, їсти, пити;
 - б) якщо Ви забули щось зробити, Вас це не турбує;
 - в) Ви стримуєте свої емоції.

Підрахунок балів

За вибір кожного варіанту «а» – 6 балів, «б» – 4 бали, «в» – 2 бали.

24-36 балів: Ви в найвищій мірі схильні до стресу, у Вас навіть можуть з'явитися симптоми хвороб, що викликані стресом, таких як серцева недостатність,

хвороби шлунку. З Вами, скоріш за все, дуже важко спілкуватися. Найголовнішим для Вас має бути оволодіння навичками

заспокоєння, цього потребуєте і Ви, й ті, хто оточує Вас.

18-24 балів: Ви людина спокійна і не схильна до стресу. Якщо Ви набрали більше 18 балів, то Вам можна порадити бути більш терплячим до оточуючих. Це дозволить Вам досягати більшого.

12-18: Ваша бездіяльність теж може стати причиною Вашого стресу. Ви, скоріш за все, дуже цим дратуєте близьких людей. Побажання – більшої впевненості у собі! Вам належить скласти перелік своїх позитивних якостей і вдосконалювати кожне з них.

Далі розглядаються засоби вирішення проблем на шляху саморозвитку:

1. Самонавіювання, його роль та значення (теоретичний матеріал та виконання індивідуального завдання).

2. Пошук багатокритеріального рішення (робота групи за методом Ішикава).

3. Ефективне управління часом (діаграма Парето «80/20» та ін.).

Виділяються такі психологічні здібності до управлінської діяльності:

- атенційні (розвиток процесів уваги),
- імажинативні (розвиток процесів уявлення),
- практичний психологічний розум,
- психологічний такт, емоційна стабільність,
- упевненість у собі,
- домінантність.

У підсумку зазначається, що сучасні професійні вимоги до менеджера включають такі розвинуті навички та вміння:

- запобігати стресу, використовувати соціально-припустимі способи його зняття;
- створювати та підтримувати гармонійну соціальну мережу ділових та особистісних контактів як передумову психічного здоров'я та ділового успіху;
- здійснювати саморегуляцію (підтримувати та відтворювати працездатність, швидко відновлювати фізичні та духовні сили);
- вести здоровий спосіб життя (дозувати навантаження, уникати систематичного перевантаження, розвивати власну стресовитривалість,
- підтримувати позитивний настрій);
- зберігати трудову активність в екстремальних ситуаціях;
- використовувати психотехнології у самопрограмуванні
- самоствердженні;
- займатися самоаналізом, використовувати методи адекватно
- самооцінки,
- самокритику, долати власні недоліки та шкідливі звички.

Заняття 4

СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА

– При підготовці до практичного заняття необхідно опанувати теоретичний матеріал з наступних питань:

- Сутність поняття стилю керівництва.
- Типологія стилів керівництва.
- Деструктивна й термінаторна поведінка керівника.
- Особистісна схильність до стилю керівництва.
- Гендерна типізація стилів керівництва.

Порівняльна характеристика стилів керівництва

Характеристика стилю	Авторитарний стиль	Демократичний стиль	Ліберальний стиль
Владні повноваження	Зосередження всієї влади і відповідальності в руках лідера	Делегування повноважень з утриманням ключових позицій у лідера	Зняття лідером з себе відповідальності, зречення влади на користь групи
Прийняття рішень	Прерогатива лідера у встановленні цілей і виборі засобів їх досягнення	Прийняття рішень поділено за рівнями на основі участі	Надання можливості самоуправління в бажаному для групи режимі
Комунікації	Комунікаційні потоки йдуть переважно вверху	Комунікації здійснюються активно у двох напрямках	Комунікації відбуваються переважно по горизонталі
Сильні сторони	Увага до терміновості і порядку, можливість прогнозування результатів	Посилення особистих зобов'язань при виконанні роботи через участь в управлінні	Дозволяє почати справу без втручання лідера
Слабкі сторони	Стримується індивідуальна ініціатива	Необхідний тривалий час для з'ясування позицій і узгодження	Без втручання лідера група може втратити швидкість і напрямок руху

Тестування

Визначення Вашого стилю управління

У кожному варіанті відзначте твердження, яке найбільш Вам імпонує

- а) Я докладаю всіх зусиль, щоб утриматись «на плаву».
 - б) Я рідко буваю лідером, але часто надаю посильну допомогу.
 - в) Я вмію "завести" себе та інших.
 - г) Я підтримую стабільний темп роботи.
 - д) Я докладаю багато зусиль, і оточуючі приєднуються до мене.
- а) Моє почуття гумору, безперечно, справляє на інших враження.
 - б) Я використовую своє почуття гумору для підтримки добрих взаємовідносинабо в напруженій ситуації, коли треба відволікти загальну увагу від проблеми.
 - в) Мій гумор боляче вражає.
 - г) Мій гумор рекламує і мене, і моє становище.
 - д) Мій гумор рятує мене навіть у найскрутніших ситуаціях.
- а) Я переважно займаю нейтральну позицію, і мене важко розхвилювати.
 - б) В напружених ситуаціях я реаую м'яко і по-дружньому.
 - в) Якщо справи посуваються не належним чином, я захищаюсь або чиню опір продуманими аргументами.

г) У критичній ситуації я вагаюсь як себе повести, щоб уникнути тиску.

д) Коли я знервований, то стримую себе, але мій неспокій помітний.

4.

а) Коли виникає конфлікт, я тримаюсь осторонь.

б) Я намагаюсь не допускати конфліктів, але якщо вони все-таки трапляються, я прагну згуртувати та заспокоїти людей.

в) Якщо трапляється конфлікт, я намагаюсь припинити його або використати користь.

г) Якщо трапляється конфлікт, я намагаюсь бути справедливим, але твердим і віднайти компроміс.

д) Якщо трапляється конфлікт, я намагаюсь встановити причини і віднайти його приховані виміри.

5.

а) Я погоджуюся з ідеями, думками та сприйняттями інших, щоб не переходити на чийсь конкретний бік.

б) Я швидше приймаю думки та ідеї інших, аніж запропоную свої власні.

в) Я наполягаю на своїх ідеях та пропозиціях, навіть якщо це вражає інших.

г) Якщо чийсь погляд і пропозиції не співпадають з моїми, я пропоную компроміс.

д) Я вислуховую ідеї інших, навіть якщо вони прямо опозиційні до моїх, і хоч мої переконання тверді, я можу обговорювати чужі ідеї, мимохідь змінюючи свої власні.

6.

а) Я приймаю рішення інших.

б) Я високо оцінюю і намагаюсь підтримувати добрі відносини.

в) Я високо оцінюю продумані рішення.

г) Я шукаю реальні, хоч і непопулярні, рішення.

д) Я високо оцінюю творчі рішення, які забезпечують розуміння та згоду.

Далі слід записати свої результати в таблицю:

Стиль (А)

Виконання поставлених завдань знаходяться однаково на низькому рівні. Менеджери з подібним стилем управління переважно зрікаються своїх прямих обов'язків або їх уникають. Вони приймають рішення інших та уникають самовизначення на чийсь користь; займають нейтральну позицію та стоять осторонь у конфліктних ситуаціях, тому рідко налаштовані на конфронтацію. Їхній гумор часто є недоречним; вони докладають рівно стільки зусиль, скільки потрібно, щоб втриматись на роботі, керуються інстинктом самозбереження. Такі менеджери мінімально контактують з оточуючими. Вони виконують функцію інформаторів. Будь-яку напругу вони намагаються якнайшвидше мінімізувати. Люди не люблять працювати з такою категорією управлінців, бо з ними ніколи не асоціюється творчість та підтримка.

Стиль (Б)

Ставлення до виконання намічених завдань незадовільне, а відносини з людьми оцінюються досить високо. Такі менеджери вірять, що коли люди щасливі, робота якимось чином буде виконана сама собою. Вони надають великого значення добрим взаємовідносинам з оточуючими і досить часто поступаються своїми інтересами, приймаючи точку зору інших. Менеджери намагаються уникати конфліктів або

вгамовувати емоції оточуючих, якщо вони все-таки мають місце. Вони спілкуються з іншими досить тепло та дружньо. Їхнє почуття гумору переважно використовується, щоб відволікти загальну увагу від серйозних проблем. Вони рідко задають тон у роботі, але ніколи не відмовлять у наданні цінної допомоги.

Темп роботи буде зручним для Вас, якщо Ви працюєте з такого типу менеджером. Людей заохочують, а не «накручують». Працівникам слід докладати зусиль для того, щоб не дратувати керівництво, і вести себе так, щоб здобути прихильність адміністрації. Хороша дружна команда - це повсякчасна гармонія та найкращий механізм успішної роботи. Цей стиль дуже часто порівнюють із стилем, звичним для управління сільським клубом— велика підтримка, але мало вимог та заохочення до роботи.

Стиль (В)

Вимогливе ставлення до роботи переважає над уважним ставленням до підлеглих. Такі менеджери автократичні та майстри в плані розподілу завдань. Вони високо цінують добре продумані рішення. В своїх переконаннях непохитні, що часто може вразити оточуючих. Вони намагаються відвернути конфлікт і тим самим ще більше утвердити свої позиції. Якщо це їм не вдається, вони захищаються, наполягають на своєму, сперечаються. Їхній гумор дуже часто недоречний і межує з сарказмом, що «накручує» їх самих та оточуючих. Люди трактуються ними як гвинтики великої машини. Їхня філософія така: «Досягай результату або ти вибуваєш з гри». Відносини з іншими мінімізовані вкрай, а якщо і трапляються, то з метою виявлення влади та покори. Конфлікти придушуються, і метою цього стає ще один бал на свою користь. Через певний час реакція на такий стиль управління буде супроти автократії, страх перед подібним управлінням і нестача повноважень. Багато вимог, але повна відсутність підтримки чи заохочення індивідуальності.

Стиль (Г)

Тут ставлення до роботи та персоналу досить врівноважене та прийнятне. Вони дбайливо збалансовані. Більшість менеджерів використовують власне цей стиль. Вони шукають вигідні, можливо, не завжди досконалі рішення. Вони займають центральну позицію і намагаються прийти до прийнятних для всіх рішень. В екстремальних умовах вони, щоправда, вагаються, чию сторону прийняти. Вони використовують своє почуття гумору, щоб набити собі ціну, а також прагнуть стабільності. Спілкування приємне в їхній присутності. Люди працюватимуть, якщо Ви скажете, що це є необхідним. Превалює компроміс. Формально працює інформаційна система, щоб люди знали, що від них вимагається.

Стиль (Д)

Ставлення як до виконання організаційних завдань, так і до людей однакове на високому рівні. Такі менеджери надають значної уваги сміливим та творчим рішенням, які надалі забезпечують порозуміння та злагоду. Вони гарні слухачі; шукають ідеї, думки та стосунки, дещо відмінні від своїх власних; мають тверді переконання, але здатні прислухатись до чужих раціональних і, можливо, прийняти їх. Вони завжди насторожі конфлікту, а коли ж він виникає, намагаються встановити справжні його причини і передумови, а також знищити його приховані «риффи»; стежать за своїм емоційним станом, докладають величезних зусиль, і цим надихають інших. Основою цього стилю є творча та продуктивна праця. Людям

легко самовдосконалюватись у таких умовах. Відповідальних працівників запрошують до співпраці. Особисті якості переплітаються з організаційними вимогами. Людські відносини базуються на взаємодовірі, злагожденості у спільній роботі, та підтримці кожного. Такі менеджери не просто хороші начальники - вони лідери. Далі розглядається феномен лідерства як процес внутрішньої соціально-психологічної організації і управління спілкуванням та діяльністю членів колективу, який здійснюється лідером як суб'єктом спонтанно сформованих групових норм і очікувань.

Заняття 5

ПСИХОЛОГІЯ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ

Підготовка до практичного заняття передбачає вивчення наступних питань:

- Феномен ділового спілкування і комунікативна компетентність.
- Спілкування як взаємодія.
- Спілкування як комунікація.
- Етапи ділового спілкування.

Терміни й поняття: атракція, взаємодія, емпатія, ідентифікація, інтроекція, перцепція, проекція, рефлексія. Слід підкреслити необхідну здатність менеджера до безконфліктного спілкування. Тривала готовність до безконфліктного спілкування є складною інтегральною властивістю особистості, яка складається з таких трьох взаємопов'язаних компонентів:

1) мотиваційної готовності, що характеризується системою мотивів, які спонукають людину до безконфліктного спілкування. Такими мотивами можуть бути: психологічна установка на спілкування, бажання уникнути протиріч, протистояння усвідомлення значення безконфліктного спілкування для себе і свого партнера, ідеал толерантного спілкування, переконання в необхідності нормальних людських взаємостосунків;

2) загальної професійної готовності до безконфліктного спілкування.

Визначається: рівнем знань, вмінь безконфліктно спілкуватись, знаходити спільну мову з людьми; розвитком психічних пізнавальних процесів, які дають правильні уявлення про об'єкт спілкування.

3) емоційно-вольової готовності, яка характеризується здатністю людини регулювати за допомогою вольових зусиль свої суб'єктивні психічні стани (емоції, афекти, настрої тощо), стримувати себе, переконувати інших.

Тестування

Опитувальник для оцінки комунікативних та організаторських схильностей

Просимо Вас відповісти на наступні питання. Для зручності обробки просимо давати короткі відповіді "так" або "ні" (можна "+" або "-") перед номером питання.

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашого рішення?
3. Довго Вас турбує почуття образи, заподіяної Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в ситуації?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?

6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час з книгами або за якимись іншими заняттями, ніж у товаристві інших людей?
8. Якщо виникають якісь перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Ви відступати від їх здійснення?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакт з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Чи любите Ви придумувати і організовувати з товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко для Вас включитися в нову компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановити контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви до того, щоб Ваші товариші діяли відповідно з Вашою думкою?
15. Важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків або зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, і часто Вам хочеться побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви почуття незручності, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які торкаються інтересів Ваших товаришів?
27. Чи відчуваєте Ви себе невпевнено серед малознайомих людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи вважаєте Ви, що для Вас не складає особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому для Вас компанію?
30. Чи доводилося Вам у дитячих іграх командувати однолітками?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи вірно, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
34. Чи охоче Ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи відчуваєте Ви себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви соромитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
39. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ділова гра «Нарада у начальника».

Мета гри:

1. Відпрацьовувати вміння застосовувати отримані теоретичні знання з теми «Інформація і комунікації в менеджменті» під час моделювання управлінської ситуації.

2. Вчитися давати оцінку діям уявного керівника аналізуючи його комунікативні навички.

Вихідні теоретичні дані:

Комунікаціями пронизана вся система управління. Метою комунікації є розуміння та осмислення переданої інформації. Комунікації можуть відбуватися різними способами: письмово, усно, невербально. Рівень ефективності комунікабельності керівника – запорука його успішності.

Методичні вказівки:

Студенти заздалегідь знайомляться з книгою А. Піза «Язык жестов», а також вивчають правила письмової та усної комунікації.

Завдання.

1. Викладач обирає чотирьох бажаючих, які готові відчути себе у ролі керівника. Кожний учасник отримує роль – визначену поведінку керівника під час проведення наради, яку йому необхідно зіграти, доповнюючи свій виступ відповідними мімікою та жестами.

Ролі керівників

- Впевнений у собі керівник.
- Занадто впевнений (зухвалий) керівник.
- Сором'язливий керівник.
- Схвицьований керівник.

Кожний виступ обмежений регламентом – 1 хвилина та темою: «Повідомлення необхідності роботи у вихідні дні».

2. Всі інші студенти уважно спостерігають за виступом, намагаючись своєю відповідною поведінкою (також за допомогою невербальної комунікації) показати відношення до керівника.

3. Кожний виступ обговорюється за таким планом:

- яку роль грав учасник?
- які невербальні засоби допомогли зробити певний висновок?
- як група висловлювала своє відношення до того чи іншого виступу та яким чином реагувала на той чи інший жест, використовуючи засоби невербальної комунікації?
- чи завжди керівник відповідно реагував на невербальні сигнали своєї аудиторії?

Підсумки гри

Як повинен поводити себе успішний менеджер-лідер? Які засоби невербальної комунікації можуть допомогти йому впливати на підлеглих? Які жести бажано

використовувати, а які категорично недопустимі у роботі менеджера-лідера? Жести яких відомих діячів найбільш точно відображають стиль їхньої поведінки?

Заняття 6

ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Питання, які запропоновані для організації колективної дискусії:

1. Соціально-економічні особливості трудового колективу.
2. Потенціал групи.
3. Роль керівника у формуванні колективу.

Терміни й поняття: атмосфера соціально-психологічна, відособлення, референтна група, групова динаміка, груповий тиск, згуртованість колективу, клімат соціально-психологічний, конформізм, неформальна група, ситуативний лідер, соціально-психологічна адаптація, сумісність психологічна, референтна група. Необхідно показати можливі варіанти залежності ефективної роботи трудового колективу від соціально-психологічного клімату як сукупності взаємопов'язаних, сталих соціально-психологічних особливостей групи. Далі визначаються найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату.

Ділова гра «Свято наближається»

Мета гри:

1. Відпрацьовувати вміння застосовувати отримані теоретичні знання з теми.
2. Надати студентам можливість проявити свої лідерські якості та оцінити їхній вплив на оточуючих.

Вихідні теоретичні дані

Діяльність менеджера буде успішною тільки в тому разі, якщо він враховуватиме особливості соціальної взаємодії. Прагнучим розвивати і використовувати свої лідерські якості, правильно оцінювати ситуації і підбиратиме для їх розв'язання відповідний стиль керівництва.

Методичні вказівки.

Студентам повідомляється, що під час участі у грі необхідно приділити увагу та намагатися якнайширше використовувати всі отримані знання, вміння та навички з попередніх тем.

Завдання.

1. Кожний учасник гри отримує два аркуші. На першому вказує назву організації, чим займається. На другому – ідею проведення Новорічного свята в колективі фірми. Викладач збирає аркуші, перемішує їх і роздає знову.

2. Студентам – майбутнім менеджерам надається можливість проявити себе в ролі керівника організації, маючи на руках задану організацію та ідею проведення Нового року, та намагатися переконати своїх уявних підлеглих прийняти участь саме у цьому святі. На виступ відводиться одна хвилина.

3. Завдання уявним підлеглим всіляко намагатися проявляти спротив і не погоджуватися із пропозиціями керівника.

Підсумки гри.

Пропонується обрати виступ кращих керівників, яким вдалося переконати своїх підлеглих.

- Оцінюються застосовані стилі керівництва.
- Аналізуються засоби комунікаційного впливу.
- Обговорюються задіяні способи мотивації.
- Перелічуються лідерські якості, завдяки яким вдалося досягти успіху.

Заняття 7

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТА

Підготовка до заняття має включати роботу над осмисленням дефініцій *термінів і понять*: казуальна атрибуція; інсайт, комунікативні стратегії, креативність, мотивація, професійний відбір, теорія ієрархії потреб.

Теми для обговорення.

- 1) Отримання прибутку – єдиний сенс існування організації.
- 2) Чи можливо в сучасних умовах вести чесний бізнес.
- 3) Які національні традиції заважають, а які допомагають працювати українцям.
- 4) Яких загальнолюдських цінностей інколи може собі дозволити не дотримуватися керівник.
- 5) Як треба працювати українським компаніям, щоб про їхній успіх заговорив весь світ.

Практична вправа «Мотивування».

На першому етапі пропонується додумати кінцівку запропонованої ситуації. Викладач вислуховує різноманітні варіанти після чого обирається найкращий.

Ситуація 1. Керівник відділу нікому нічого не пояснюючи прикріплював на робочі місця співробітникам, які запізнювалися на роботу, аркуші паперу із зазначенням часу запізнення...

Ситуація 2. Директор підприємства без пояснень виплатив неочікувану премію...

Ситуація 3. Начальник бухгалтерії подарував квітку співробітниці, яка своєчасно здала звіт...

Ситуація 4. Начальник виклав в мережу Інтернет фотографії останнього корпоративну...

Ситуація 5. Директор, після повернення з відрядження, привіз невеличкі подарунки підлеглим...

На другому етапі студентам пропонується робота в парах. Кожна пара отримає певне ситуаційне завдання, яке вони повинні обіграти, заздалегідь розподіливши ролі в своїй парі. Після презентації уявного діалогу його учасники аналізують використані варіанти мотивації, виявлені потреби та дають їм визначення.

Завдання 1. Директор дізнається, що головний бухгалтер, з яким він працює багато років, хоче влаштуватися на роботу у фірму головного конкурента.

Завдання 2. Після призначення начальником відділу жінки, замість звільненого чоловіка, в колективі почалися сварки, що негативно вплинуло на результати роботи.

Завдання 3. Працівники відділу кадрів вже другий рік поспіль займають перше місце у загально організаційному змаганні. Це викликало незадоволення серед інших відділів.

Завдання 4. Компанія тільки почала свої існування і поміж робітників відбуваються серйозні конфлікти.

Завдання 5. Досвідчені співробітники фірми скаржаться на неповагу до них з боку більш молодих працівників.

Завдання 6. Молоді працівники вважають, що на них тиснуть та не дають розкритися працівники, які вже багато років працюють на фірмі.

Завдання 7. Працівники великої корпорації неодноразово висловлювали недовіру заступнику директора.

Завдання 8. Директор дізнається, що його співробітники почали надавати неправдиву інформацію, стосовно власних результатів роботи.

Тестові завдання

1. Школа людських взаєностосунків стверджує:

- а) індивіди думають, відчувають та діють незалежно один від одного;
- б) «Особистісне Я» може проявлятися лише через соціальне «Я»;
- в) потенціал людини може розкритися лише через групу;
- г) суспільство має будуватися на групових принципах, а не індивідуалізмі.

2. Психологічний експеримент «General electric» (початок XX ст.) продемонстрував, що:

- а) на зростання продуктивності праці більший вплив має не рівень освітлення на робочому місці, а психічний стан працівника, який пов'язаний із зовнішнім спостереженням за ним;
- б) на зростання продуктивності праці більший вплив має не психічний стан працівника, що пов'язаний із зовнішнім спостереженням за ним, а рівень освітлення на його робочому місці;
- в) на зростання продуктивності праці співробітників суттєвий вплив мають умови праці, тактичне спостереження за їх роботою (у тому числі інтерв'ю).

3. Виберіть елементи трудового потенціалу особистості:

- а) здоров'я;
- б) освіта;
- в) кваліфікація;
- г) рівень моральності;
- д) творчі здібності.

4. Успіх у діяльності залежить від рівня психологічної напруги.

Виберіть науково обґрунтоване твердження:

- а) діяльність є найбільш продуктивною під час помірного рівня емоційного збудження;
- б) діяльність є найбільш продуктивною за умови низького рівня емоційного збудження;
- в) діяльність є найбільш продуктивною за умови високого рівня емоційного збудження.

5. Самоменеджмент психічного здоров'я передбачає:

- а) уміння «розшифровувати» свій психічний стан;
 - б) удосконалення психічних процесів (пам'яті, уваги);
 - в) релаксаційні методики;
 - г) ірраціоналізація діяльності.
6. Хто з теоретиків менеджменту довів залежність поведінки робітника від ставлення менеджера до людських ресурсів (теорія X – Y)?
- а) М.Грегор;
 - б) К. Левін;
 - в) Б.Мултон.
7. Термінаторний менеджмент оперує:
- а) методами дезорганізації;
 - б) методами мотивації;
 - в) адаптаційними методами.
8. Визначить позицію стилю керівництва за «управлінською сіткою»:
«Керівник знаходить баланс виробничої ефективності та доброго мікроклімату в групі; при цьому всі показники середні: і трудові досягнення, і задоволеність працівників. Даний стиль орієнтує на «мирне співіснування колективу та адміністрації».
- а) 1.9.;
 - б) 9.1.;
 - в) 5.5.
9. Комунікативна компетентність передбачає:
- а) власні перцептивні уміння;
 - б) здатність чинити опір навичкам;
 - в) усвідомлення ціннісних орієнтирів співбесідника.
10. Визначить за характеристикою тип стосунків «керівник –підлеглий», найбільш ефективний у такій ситуації: «Співробітник вже здатен до самостійного виконання завдання і в такій ситуації потрібно не лише керівництво, скільки психологічна підтримка, спільне обговорення проблеми та спільне прийняття рішення»:
- а) наказ;
 - б) самонавіювання;
 - в) участь;
 - г) делегування.
11. Яку спрямованість має згуртованість у випадку, якщо працівники зовнішньо зацікавлені в результатах їх трудової діяльності, а сфера їх інтересів знаходиться поза роботою?
- а) позитивну;
 - б) негативну;
 - в) конформистську.
12. Неформальна група виникає:
- а) за рішенням адміністрації;
 - б) за волею менеджера середньої ланки;
 - в) за волею групи.
13. Медіація – нова технологія вирішення конфліктів, за якої:

- а) кваліфікований спеціаліст включає людей до конфліктного процесу;
- б) кваліфікований спеціаліст майстерно уникає конфлікту;
- в) кваліфікований спеціаліст допомагає учасникам конфлікту його врегулювати.

14. Соціометрична процедура – це методика вимірювання:

- а) формальної структури групи;
- б) неформальної структури групи;
- в) стилю стосунків «керівник – підлеглий».

15. Що є рушійною силою особистості за теорією А.Маслоу?

- а) несвідомі потреби;
- б) усвідомлені потреби;
- в) сексуальне тяжіння;
- г) все вище перераховане.

16. Міжособистісна комунікація передбачає:

- а) обмін інформацією, значимою для учасників спілкування;
- б) передачу інформації;
- в) обмін знаннями;
- г) розуміння карти світу іншої людини;
- д) зворотний зв'язок;
- е) сприйняття одним одного (партнери по спілкуванню);
- ж) взаємодію партнерів.

17. Успіх у діяльності залежить від рівня психологічної напруги.

Виберіть науково обґрунтоване твердження:

- а) діяльність є найбільш продуктивною під час помірного рівня емоційного збудження;
- б) діяльність є найбільш продуктивною за умови низького рівня емоційного збудження;
- в) діяльність є найбільш продуктивною за умови високого рівня емоційного збудження.

18. Прихована форма трансакції спілкування відбувається:

- а) на соціальному рівні;
- б) на психологічному рівні;
- в) на двох рівнях одночасно.

19. Цей стиль реалізується, якщо конфлікт не порушує прямих інтересів учасників конфлікту або ніхто не бажає витратити час та зусилля на його вирішення.

- а) конкуренція;
- б) пристосування;
- в) ухилення.

20. Проблемна ситуація – це психічний стан, коли особистість стикається:

- а) з певним завданням та виконує його;
- б) пошуком рішення;
- в) невизначеністю та переживає її.

ЗАВДАННЯ 2

Відповісти на два теоретичних запитання (*вибрати варіант відповідно до номера в списку журналу академгрупи*)

Варіант № 1

1. Визначте психо-соціальні характеристики керівника, який тяжіє до авторитаризму.
2. Проаналізуйте основні розбіжності в антропологічних поглядах класиків та неокласиків менеджменту.

Варіант № 2

1. Виявіть нові тенденції у антропологічних поглядах мислителів «школи людських взаєностосунків».
2. Визначте основні тенденції у розвитку трудового колективу як команди.

Варіант № 3

1. Поясніть психологічне підґрунтя контролюючої функції менеджера.
2. Дайте оцінку психосоціологічній характеристиці суб'єктів, які схильні до конфліктів.

Варіант № 4

1. Проаналізуйте, які психологічні методи у мотиваційній діяльності менеджера є найбільш поширеними?
2. Обґрунтуйте психологічні основи організації праці та її безпеки.

Варіант № 5

1. Проаналізуйте особливості управління персоналом на етапах розвитку трудового колективу.
2. Розкрийте сутність психології адміністраторської діяльності (адаптація персоналу до організації; атестація; планування кар'єри).

Варіант № 6

1. Поясніть роль керівника у формуванні колективу.
2. Визначить сутнісні риси управлінської діяльності в екстремальних ситуаціях.

Варіант № 7

1. Визначити, у чому, на Вашу думку, полягає основна складність психології стратегічного управління (постановка проблеми; інноваційна діяльність; тайм-менеджмент)?
2. Проаналізуйте основні засади типології конфліктів.

Варіант № 8

1. Покажіть, в чому Ви вбачаєте існування психологічних бар'єрів нововведенням в організації?
2. Визначить характерні риси основних стилів поведінки при конфліктах (конкуренція, співробітництво, компроміс, пристосування, ухилення).

Варіант № 9

1. Як впливають конфлікти в особистісно-емоційній сфері на продуктивність праці? Обґрунтуйте свою думку.
2. Охарактеризуйте сутність та стадії згуртованості колективу.

Варіант № 10

1. Покажіть, чим визначається ефект синергії у трудовому колективі.
2. Проаналізуйте психологічні умови успіху на переговорах.

Варіант № 11

1. Проаналізуйте значення міміки та жестикуляції в процесі спілкування?
2. Дайте оцінку механізмам групового впливу.

Варіант № 12

1. Проаналізуйте соціально-психологічні характеристики колективу.
2. Охарактеризуйте способи впливу на поведінку учасників наради.

Варіант № 13

1. Проаналізуйте психологічні аспекти підготовки та проведення нарад і зборів (мозкова атака, авторитарна нарада, послідовне узгодження рішення).
2. Визначіть, які психологічні механізми впливають на технологію переговорного процесу.

Варіант № 14

1. Покажіть, яку роль відіграє зворотний зв'язок у процесі комунікації.
2. Проаналізуйте психічну структуру особистості.

Варіант № 15

1. Визначте психологічні особливості національних систем керівництва.
2. Доведіть, що комунікативна компетентність – основний чинник успішного ділового спілкування.

Варіант № 16

1. Проаналізуйте гендерну типізацію стилів керівництва.
2. Розкрийте сутність феномену взаємозалежності успіху в діяльності від психічного стану особистості.

Варіант № 17

1. Охарактеризуйте класичну типологію стилів керівництва.
2. Охарактеризуйте процес детермінації поведінки особистості в діловому спілкуванні.

Варіант № 18

1. Чи може термінаторний менеджмент бути конструктивним? Обґрунтуйте Вашу думку.
2. Дайте оцінку процесу самоменеджмент психічного здоров'я.

Варіант № 19

1. Які психічні процеси є характерними для здорової особистості? Обґрунтуйте Вашу думку.
2. Визначте характерні риси «управлінської сітки».

Варіант № 20

1. Які форми поведінки є деструктивними? Обґрунтуйте Вашу позицію.
2. Покажіть роль партисіпативності на розвиток демократичного стилю керівництва?

Варіант № 21

1. Охарактеризуйте вимоги до психічного здоров'я менеджера.
2. Визначити принципові відмінності між авторитарним та демократичним стилем керівництва.

Варіант № 22

1. Поясніть, якими чинниками визначається залежність успіху в діяльності від рівня психологічної напруги.
2. Охарактеризуйте перетворюючий стиль жінок-менеджерів.

Завдання № 23

1. Охарактеризуйте позицію теоретиків менеджменту, які довели залежність поведінки робітника від ставлення менеджера до людських ресурсів (теорія X – Y).
2. Проаналізуйте, які критерії психічного здоров'я пов'язані із соціальним середовищем?

Варіант №24

1. Розкрийте можливості трансактного аналізу в діловому спілкуванні.
2. Проаналізуйте модель термінаторної поведінки менеджера в організації.

Варіант № 25

1. Чим характеризується робоча група на відміну від інших соціальних груп? Обґрунтуйте свою відповідь.
2. Визначіть, з чим пов'язані «втрати» при передаванні інформації?

Варіант № 26

1. Покажіть, яку спрямованість має згуртованість колективу у випадку, коли працівники зовнішньо зацікавлені в результатах їх трудової діяльності, а сфера їх інтересів знаходиться поза роботою.
2. Обґрунтуйте основні засоби соціометричної процедури.

Варіант № 27

1. Дайте оцінку Медіації як новій технології вирішення конфліктів.
2. Опишіть психосоціальні умови, на яких мають формуватися неформальні стосунки між керівником та підлеглими.

Варіант № 28

1. Обґрунтуйте раціональні умови, за яких доречним є складання картографії конфлікту.
2. Покажіть, як змінювався виробничий ідеал протягом XX ст. в теоріях менеджменту.

Варіант № 29

1. Роз'ясніть феномен «оголеної агресії», знайдіть приклади протилежної позиції в ситуації конфлікту.
2. Проаналізуйте, як співвідносяться управлінська діяльність і психічна структура особистості?

Варіант № 30

1. Охарактеризуйте заходи, що використовуються в рамках програми запобігання конфліктам (або профілактики).
2. Розкрийте проблему інноваційної активності у контексті психосоціології.

Успішний менеджер, який дотримується принципів планування, вміє визначати характер і зміст планової діяльності, сприяє ефективності роботи організації. Але йому важко організувати успішну роботу підприємства, якщо вона не йде паралельно з плануванням особистісного зростання. Заздалегідь плануючи свій успіх керівник-лідер проектує свої досягнення на загальні досягнення діяльності всієї організації.

На практичних заняттях студенти майбутні-менеджери вчаться основам планування. Одним з інструментів, призначеним для планування та управління є діаграма Ганта, яка являє собою відрізки, розміщені на горизонтальній шкалі часу. Кожен відрізок відповідає окремому завданню. Вони є складовими плану й

розміщуються по вертикалі. Початок, кінець і довжина відрізка на шкалі часу відповідають початку, кінцю і тривалості завдання. На деяких діаграмах Ганта також показується залежність між завданнями. Діаграма може використовуватися для представлення поточного стану виконання робіт: частина прямокутника, що відповідає завданню, заштриховується, відзначаючи відсоток виконання завдання; показується вертикальна лінія, що відповідає моменту «сьогодні».

Для зв'язку теорії і практики ми пропонуємо скласти особисту діаграму, на якій було б відображено їхній план дій на навчальний семестр. Наочне відображення обсягу роботи за допомогою графіку, на нашу думку, має допомогти їм не тільки теоретично і практично засвоїти матеріал по цій темі, а й вдосконалювати уміння й навички, які необхідні менеджеру-лідеру: цілеспрямованість, відповідальність, критичність, здатність до самоконтролю та самооцінки власної діяльності, здатність до прогнозування ситуації.

Приклад виконання студентами діаграми Ганта наведено у таблиці 2.

Аналогічним чином оформлюються діаграми з метою планування навчальної діяльності з інших дисциплін.

Таблиця 2. Планування навчальної діяльності студента на семестр за допомогою діаграми Ганта.

	Навчальні тижні семестру															
Назва роботи	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Психологія управління (ПУ) (підг. до 1 мод.)																
ПУ (здача 1 мод.)																
ПУ (підг. до 2 мод.)																
ПУ (здача. 2 мод.)																
ПУ (напис. і захист реферату)																
ПУ (інд завд) – отрим. завдання																
– склад. плану																
– робота з джерелами інформації																
– напис. 1 розд.																
– напис. 2 розд.																
– напис. 3 розд.																
– оформлення інд.завд.																
– захист інд.завд.																
ПУ (підготовка до заліку)																
ПУ (залік)																

Важливим моментом є теоретичне засвоєння таких понять як місія та цілі організації і вміння реалізовувати їх на практиці. Студенти вчаться формулювати місію організації, відрізняти її від цілей та конкретизувати місію через кількісні та часові оцінки кожного напрямку діяльності фірми. Після теоретичного та практичного засвоєння цієї теми на практичних заняттях студенти отримують домашнє завдання, яке полягає у наступному:

1) Спробувати сформулювати місію свого життя.

Місія організації, за типовим курсом Менеджменту – сенс існування організації в суспільстві. Ми пропонуємо студентам в рамках виконання цього завдання орієнтуватися на наступне значення цього терміну: місія мого життя – мій сенс існування у суспільстві, моє соціальне призначення, система цінностей, якою я буду керуватися для забезпечення свого розвитку.

2) Розробити «Дерево цілей», шляхом ієрархічної діаграми, на якій були б відображені шляхи досягнення життєвої місії. Кожна із зазначених цілей повинна відповідати вимогам SMART (Specific – конкретна; Measurable – вимірювальна; Achievable – досяжна; Realistik – реалістична; Timed – обмежена у часі).

Виконуючі наступне завдання студенти мають можливість відпрацювати і вдосконалювати свої вміння та навички, отримані під час вивчення курсу та застосовувати їх у своїй роботі по вдосконаленню особистості.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЯКІ ВІНОСЯТЬСЯ НА ЗАЛІК

1. Психологія управління як галузь психологічної науки.
2. Предмет, об'єкт і завдання психології управління.
3. Структура, функції та основні категорії психології управління.
4. Методологія і методи психології управління.
5. Класичний період розвитку наук про управління (О. Конт, Г. Юнг)
6. Основні засади концепції «наукового управління» Ф. Тейлора.
7. Основні засади концепції «ідеальної бюрократії» М. Вебера.
8. Основні засади концепції «науки адміністрування» А. Файоля.
9. Характеристика школи «людських стосунків».
10. Теорія управління Г. Мюнстенберга.
11. Теорія управління М. Фоллєта.
12. Теорія управління Е. Мейо.
13. Концепція організаційної поведінки (Р. Блейк, Дж. Моутон, Р. Лайкерт).
14. Становлення вітчизняної управлінської думки.
15. Сутність американської управлінської культури.
16. Сутність японської управлінської культури.
17. Сутність європейської управлінської культури.
18. Основні засади радянської управлінської культури.
19. Засади емпіричної (прагматичної) школи управління (Е. Петерсен, Г. Саймон, Р. Девіс та ін.).
20. Теорія технократичного менеджменту.
21. Системний підхід до управління.
22. Ситуаційний підхід до управління.

23. Особистість в організації.
24. Типологія особистості.
25. Психологія особистості З. Фрейда.
26. Біхевіоризм – один із напрямків психології особистості.
27. Гуманістична психологія особистості.
28. Гештальтпсихологія особистості.
29. Когнітивний підхід до особистості.
30. Психологія особистості керівника.
31. Психологічні особливості стилів керівництва.
32. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
33. Психологічні регулятори особистості: сприйняття, воля, мотиви, темперамент.
34. Вплив темпераменту на діяльність особистості.
35. Взаємозалежність успіху в діяльності від психічного стану особистості.
36. Вік і управлінська діяльність.
37. Статеві особливості психології працівника.
38. Керівник, як об'єкт психологічного дослідження. Управлінські ролі керівника.
39. Мотиваційна сфера особистості керівника.
40. Психологічні особливості стилів керівництва.
41. Психологічні типи керівників.
42. Якості і риси керівника.
43. Проблема статі в управлінні.
44. Поняття спілкування.
45. Різновиди спілкування.
46. Особливості управлінського спілкування.
47. Проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні.
48. Ідентифікація, емпатія, атракція, рефлексія та каузальна атрибуція в діловому спілкуванні.
49. Візуально-психодіагностичні здібності керівника.
50. Нейролінгвістичне програмування по М. Еріксону (рух очних яблук).
51. Візуальна, аудіальна та кінестетична модальності досвіду.
52. Жести та пози в спілкуванні.
53. Комунікативні бар'єри в спілкуванні.
54. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні.
55. Дистанція в спілкуванні.
56. Шляхи та способи розвитку компетенції у діловому спілкуванні.
57. Техніка і прийому спілкування.
58. Фазова динаміка бесіди та способи її реалізації.
59. Прийоми встановлення контакту.
60. Поняття і значення трудового колективу в психології управління.
61. Структура та стадії розвитку колективу.
62. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання.
63. Принципи побудови колективного управлінського мозку.
64. Психологічний зміст функцій управління
65. Функція планування: психологічний аспект
66. Психосоціологічні особливості стратегічної функції

67. Психологічні особливості прийняття управлінського рішення.
68. Психологія управління процесом змін.
69. Психосоціальні перешкоди на шляху до змін.
70. Методи подолання опору змін.
71. Психологічний контекст комунікації.
72. Психологічні особливості реалізації функції організації.
73. Регламентування, нормування, інструктування, як методи реалізації організаційної функції.
74. Психологічні особливості делегування повноважень.
75. Психологічні закономірності реалізації функції регулювання.
76. Психологічні засоби у системі мотивації та стимулювання праці
77. Функція контролю: психологічний аспект.
78. Організаційно-психологічні передумови зниження ефективності контролю.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бандурка А. М. Професіоналізм і лідерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : «ТИТУЛ», 2006. – 578 с. – (Рос. мовою).
2. Бендас Т. В. Психология лидерства : учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
3. Бенис У. Как становятся лидерами: менеджмент нового поколения / У. Бенис, Р. Томас. – М. : И. Д. Вильямс, 2006. – 208 с.
4. Бех І. Д. Виховання особистості : Сходження до духовності [Текст] / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2006. – 272 с.
5. Бикова В. О. Сутність, структура та діагностика рівня сформованості конкурентоздатності майбутнього фахівця: навчально-методичний посібник / В. О. Бикова. – Дніпропетровськ : Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля, 2012. – 88с.
6. Виханский О. С. Менеджмент [Текст] :Учебник / О. С. Виханский А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарики, 1999. – 528 с.
7. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Дэниел Гоулман ; пер. с англ. А. П. Исаевой. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 512 с.
8. Григорович Л. А. Педагогика и психология : учеб. пособие / Л. А. Григорович, Т. Д. Марцинковская. – М. : Гардарики, 2003. – 480 с.
9. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке [Текст] / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. и ред. Н. М. Макарова. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2003. – 272 с.
10. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства : теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 238 с.
11. Евтихов О. В. Тренінг лідерства : монографія / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.
12. Кабаченко Т. С. Психология управления : учебное пособие / Т. С. Кабаченко. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 384 с.
13. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления / В. И. Кнорринг. – М. : Издательство НОРМА, 2001. – 528 с.

14. Козаков В. А. Психолого-педагогічна підготовка фахівців у непедагогічних університетах: монографія / В. А. Козаков, Д. І. Дзвінчук. – К. : НІЧЛАВА, 2003. – 140 с.
15. Кон И. С. В поисках себя : личность и её самосознание / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1984. – 335 с.
16. Котикова О. М. Практико-зорієнтована психолого-педагогічна підготовка майбутніх юристів : монографія / О. М. Котикова. – К. : КНЕУ, 2010. – 343 с.
17. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг. – СПб : Питер. – 2000. – 992 с.
18. Левчук В. В. Менеджмент: инновационно-стратегические и психолого-этические аспекты : учебное пособие / [В. В. Левчук, Л. В. Мишковец, С. В. Котлик и др.]. – Одесса : Астропринт, 2009. – 480 с.
19. Лидер и команда : практическое руководство лидера эффективной команды / пер. с англ. С. Шарпай. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 296 с.
20. Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе / под. ред. Т. Н. Ушакова. – Дубны : Изд. центр «Феникс», 1997. – 176 с.
21. Макгонигал К. Сила воли. Как развить и укрепить / Келли Макгонигал : пер. с англ. К. Чистопольской. – 2-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 320 с.
22. Менегетти А. Психология лидера / А. Менегетти ; [пер. с итальянского А. Николаева]. – Изд. 2-е исправ. и доп. – М. : МГУП, 1999. – 144 с.
23. Немов Р. С. Психология : Учеб. для студентов высш. пед. учебн. заведений : в 3 кн. – Кн. 3 : Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 3-е изд. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. – 632 с.
24. Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко. – К. : Знання, 2013. – 287 с.
25. Пантеев С. Р. Самоотношение и личностный смысл «Я». Психология самосознания : хрестоматия / С. Р. Пантеев. – Самара : БАХРАХ-М, 2000. – С. 208–242.
26. Педагогика и психология высшей школы : уч. пособие / (отв. ред. М. В. Буланова – Топоркова). – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 544 с.
27. Педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей / под. ред. П. И. Пидкасистого. – М. : Педагогическое общество России, 2004. – 608 с.
28. Педагогіка розуміння як перспективний напрям розвитку вищої освіти : навч. посіб. / [О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, С. М. Резнік, Ж. Б. Богдан]. – Х. : НТУ «ХП», 2014. – 260 с.
29. Педагогіка управління : навчальний посібник / ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л., Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Черваньова З. О. – Харків : НТУ «ХП», 2003. – 408 с.
30. Педагогічна психологія : навч. посібн. / [М. Й. Боришевський, В. О. Моляко та ін.] : за ред. Л. М. Проколієнко, Д. Ф. Ніколенка. – К. : Вища шк., 1991. – 183 с.

- 31.**Первый шаг к успеху : методическое пособие для выпускников технических вузов / Захарченков С. П., Яценко О. Н., Бондаренко В. В., Безродная Л. М. – Харьков : ТОВ «Майдан», 2015. – 28 с.
- 32.**Психологический словарь / [под ред. В. В Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.] ; Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологи Акад. пед. наук СССР. – М. : Педагогика, 1983. – 448 с.
- 33.**Психология менеджмента : Уч. для вузов / [под ред. Г. С. Никифорова] ; 2-е изд. доп. и перераб. – СПб. : Питер. 2004. – 639 с.
- 34.**Ревская Н. Е. Психология менеджмента, конспект лекцій / Н. Е. Ревская. – СПб. : Альфа, 2001. – 240 с.
- 35.**Романовский А. Г. Педагогика успеха [Текст] : учеб. для студ. высш. учеб. заведений / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень. – Х. : НТУ «ХПИ», 2012. – 372 с.
- 36.**Самыгин С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : «Феникс», 1997. – 480с.
- 37.**Уткин Э. А. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент» / Э. А. Уткин, Е. Л. Драчева, А. И. Кочеткова, Л. И. Юликова. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 192 с.
- 38.**Черкашина Т. В. Самопізнання як фактор професійного зросту викладача вищої школи / Т. В. Черкашина // Педагогіка та психологія. – 2012. – Вип. 41. – С. 85–92.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
Програма навчальної дисципліни.....	4
Плани практичних занять	
Заняття 1. Сутність, роль та методологічні основи психології управління. Еволюція психолого-управлінської думки.....	6
Заняття 2. Психологічна структура особистості та управлінська діяльність.....	7
Заняття 3. Психічне здоров'я менеджера.....	7
Заняття 4. Стили керівництва.....	8
Заняття 5. Психологія ділового спілкування.....	8
Заняття 6. Психологія трудового колективу.....	9
Заняття 7. Управління конфліктами	9
Заняття 8. Психологічні аспекти управлінських функцій менеджера.....	9
Методичні вказівки до проведення практичних занять.....	10
Тестові завдання.....	24
Список літератури.....	33

Навчальне видання

Методичні вказівки до поведення практичних і семінарських занять з курсу «Психологія управління» для підготовки за ступенем вищої світи «магістр» спеціальності 073 «Менеджмент» спеціалізації 07302 «Бізнес адміністрування» / уклад. О.М. Яценко. – Харків : НТУ «ХПІ». – 38 с.

Українською мовою

Укладач: ЯЦЕНКО Ольга Миколаївна

Відповідальний за випуск проф. Н. С. Краснокутська
Роботу до друку рекомендував проф. В. А. Міщенко

в авторській редакції